



Étude de cas - EDP

WP 2

Activité 1 (Cas)

Développé par l'université d'Aveiro | Novembre 2025

PROJECT NUMBER: 2024-1-FR01-KA220-VET-000244092



**Co-funded by
the European Union**

Fiche de cas

Nom/titre de l'étude de cas Nom de l'organisation/institution :	Programme Diversité et inclusion EDP (Energias de Portugal)
Lieu	Lisbonne, Portugal
Taille et envergure de l'organisation :	Grande
Secteur d'activité :	Services
Coordonnées (pour le suivi, si disponibles) :	N/A
Informations supplémentaires :	
Sources d'information/Références :	Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão – APPDI (Hôte). (17 février 2025). <i>Episódio 4: Diversidade, Talento e Inclusão - A Estratégia da EDP com João Verdelho</i> [Épisode de podcast audio]. https://www.youtube.com/watch?v=sDfLkCU5fE EDP. (2025). <i>Diversité et inclusion</i>. https://www.edp.com/en/careers/inside-edp/diversity-and-inclusion Ressources humaines. (1er août 2024). <i>EDP : Incluir todos por uma equipa global</i>. https://hrportugal.sapo.pt/edp-incluir-todos-por-uma-equipa-global/

Données/contenu du cas

Les préjugés illustrés dans ce cas :	Handicap, âgisme, racisme ethnique
Contexte et spécificités des préjugés présents :	Environnement de travail
Pourquoi ce cas est important :	Chez EDP, les préjugés désignent les attitudes ou stéréotypes conscients ou inconscients qui peuvent influencer les décisions et les comportements sur le lieu de travail. Ces préjugés peuvent créer des obstacles injustes pour certains groupes, notamment en matière de genre, de culture, de handicap et de diversité générationnelle. EDP opérant dans le secteur de l'énergie, traditionnellement dominé par les hommes, les préjugés sexistes ont historiquement donné lieu à des suppositions quant aux personnes aptes à occuper des postes techniques ou de direction, désavantagant souvent les femmes. Par exemple, au début des années 2000, la majorité des employés d'EDP étaient des ingénieurs et des électriciens de sexe masculin. À l'école d'électriciens d'EDP au Brésil, toutes les places étaient occupées par des hommes. Pour inverser cette situation, l'entreprise a créé une école pour les électriciens de sexe féminin, qui a ouvert ses portes en 2018. Cette initiative a remis en question les stéréotypes liés au genre associés au travail dans le domaine de l'électricité en favorisant l'inclusion des femmes. De même, avec un personnel composé de plus de soixante nationalités et de plusieurs générations, des préjugés culturels et générationnels peuvent apparaître, affectant parfois la façon dont les personnes d'origines ou d'âges différents sont perçues et traitées. Les préjugés liés au handicap sont également préoccupants, car les personnes handicapées peuvent être confrontées à des suppositions infondées sur leurs capacités ou être négligées en raison de stéréotypes profondément ancrés. Pour contrer cette tendance, l'entreprise s'engage à promouvoir l'égalité des chances et des environnements plus accessibles et inclusifs. Ce cas illustre comment des interventions structurées et mesurables peuvent transformer la culture organisationnelle et servir de modèle pour des projets axés sur l'équité et l'inclusion systémiques.
Plan d'action - méthodes et stratégies utilisées pour lutter contre les préjugés :	EDP adopte une approche systémique qui intègre des politiques internes (recrutement, formation), des structures de gouvernance (comité, bureau de l'inclusion) et des partenariats externes (ONG, municipalités). Cette synergie entre engagement, supervision et implication renforce mutuellement les efforts visant à démanteler les barrières systémiques et, à terme, à faire évoluer les résultats en matière de diversité et d'inclusion. Les interventions sont intrinsèquement intersectionnelles, abordant plusieurs dimensions telles que le genre, le handicap et la culture, tout en s'attaquant activement aux barrières structurelles. Enfin, l'EDP veille à ce que l'impact soit facile à analyser en présentant des résultats mesurables à travers des objectifs publics et des rapports transparents. Dans le cadre de cette approche, l'EDP met en œuvre plusieurs interventions intégrées, guidées par le Bureau de



l'inclusion et la DEIB Roadmap (2020-2026).

1. Refonte du processus de recrutement (accent mis sur le genre)

L'objectif est d'éliminer les préjugés et d'élargir le vivier de talents, en visant spécifiquement une représentation accrue des femmes dans les rôles techniques.

- **Action** : Suppression des formulations discriminatoires dans les offres d'emploi et utilisation d'images inclusives.
 - **Résultat** : élargissement du vivier de candidats en attirant une base de talents plus diversifiée.
- **Action** : formation obligatoire sur les préjugés inconscients pour les équipes de recrutement, garantissant la diversité des genres au sein des comités de sélection.
 - **Résultat** : décisions d'embauche plus objectives et équitables, réduisant l'impact des préjugés implicites.
- **Action** : partenariats avec les municipalités et les salons de l'emploi afin d'attirer les femmes vers des secteurs traditionnellement dominés par les hommes (par exemple, la menuiserie ou la soudure).
 - **Résultat** : augmentation du nombre de candidates à des postes techniques.
 - Impact : en 2023, les femmes représentaient 29 % des effectifs d'EDP (soit une augmentation de 6 points de pourcentage depuis 2014) et occupaient 15 % des postes dans les domaines scientifiques et techniques.
 - Témoignage : « Il est important que les femmes soient présentes à tous les niveaux hiérarchiques, par exemple en tant qu'ingénieures en mécanique ou techniciennes de maintenance dans les parcs éoliens » (Paula Fernández-Felechosa, Electrical & Control Technology).

2. Gouvernance et responsabilité (accent sur le genre)

EDP met en place des cadres spécifiques et des organes de contrôle afin de favoriser la responsabilité et le changement culturel en matière d'égalité des sexes et de sécurité.

- **Comité de prévention de la violence sexiste**
 - **Action** : création d'un comité dédié, comprenant des femmes travaillant sur le terrain, soutenu par des boîtes à suggestions dans les zones réservées aux femmes.
 - **Résultat** : un canal sûr et direct pour identifier et signaler les comportements inappropriés, favorisant une culture de respect et de responsabilité.
- **Plan pour l'égalité des sexes (2021-2023) et objectifs mondiaux**
 - **Action** : Plans et objectifs formalisés pour la représentation des femmes.





- **Résultat** : accélération des progrès vers la parité entre les sexes, avec une représentation féminine de 34,5 % d'ici 2023

	et objectif de 35 % de femmes à des postes de direction d'ici 2026. 3. Initiatives d'inclusion intégrées Le Bureau de l'inclusion met en œuvre des programmes transversaux pour aborder les quatre dimensions de la feuille de route DEIB : genre, handicap, générations et cultures. Genre • Initiative : Programmes de mentorat et politiques favorables à la famille, telles que le congé parental prolongé. ○ Résultat : amélioration de la fidélisation et du soutien à l'évolution de carrière pour tous les parents, en particulier les femmes occupant des postes de direction. Handicap • Initiative : recrutement inclusif ○ Résultat : amélioration de l'accès au lieu de travail et augmentation des possibilités d'emploi pour les personnes handicapées. Générations • Initiative : programme « Your Board » ○ Résultat : augmentation de la représentation des jeunes générations aux postes de direction dans les années à venir ; accélération du développement des jeunes employés, leur donner la parole et introduire de nouvelles perspectives à la direction du groupe. Cultures • Initiative : Semaines mondiales de la diversité et formation obligatoire sur les préjugés inconscients (déploiement mondial). ○ Résultat : sensibilisation culturelle et promotion d'un état d'esprit inclusif à l'échelle mondiale parmi les employés de tous les marchés.
Résultats mesurables et impact :	Les résultats de l'approche d'EDP se reflètent dans la culture de l'entreprise, la satisfaction des employés et la transformation de la main-d'œuvre, avec une coexistence intergénérationnelle et une présence croissante des femmes, y compris à des postes de direction : • El Salvador (projet Acajutla LNG) : embauche de 150 femmes à des postes techniques d'ici 2021, avec une augmentation de 40 % du nombre de candidatures féminines après des campagnes de recrutement porte-à-porte ; • Indicateurs mondiaux (2023) : 34,5 % de femmes dans la main-d'œuvre, 32 % à des postes de direction ;



	• Reconnaissance : Indice Bloomberg Gender-Equality, membre de The Valuable 500 (engagement à employer 2 % de personnes handicapées d'ici 2025) ; • Satisfaction des employés : selon des enquêtes internes, 85 % des employés déclarent bénéficier d'un environnement inclusif ; • En 2024, 77 % des personnes occupant des postes de direction appartenaient à la génération Y.
Principaux enseignements tirés :	Le principal défi consistait à développer une stratégie de plus en plus inclusive pour attirer et recruter des talents, afin que les professionnels de tous horizons reconnaissent EDP comme une entreprise ouverte qui valorise la diversité. L'entreprise y est parvenue grâce à une approche systématique et intégrée. Cependant, EDP estime qu'il est essentiel de continuer à veiller à ce que sa stratégie de marque employeur reflète la diversité qu'elle souhaite attirer, que les offres d'emploi soient neutres du point de vue du genre et que la méthodologie de sélection sensibilise les professionnels des ressources humaines aux préjugés inconscients et aux pratiques discriminatoires potentiels.
Autres informations/remarques :	N/A